

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA'LIM, FAN
VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI



Samarqand iqtisodiyot va
servis instituti rektori

M.F. Porlatov

2024 yil 31.08

Ro'yxatga olindi: №

2024 yil

" 31 " 08

TASHKILIY HULQ

FANING O'QUV DASTURI

Bilim sohasi:

400 000 – Biznes, boshqaruv va huquq

Ta'lim sohalar:

410 000 – Biznes va boshqaruv

Ta'lim yo'nalishlari:

60411200 – Menejment (tarmoqlar va sohalar bo'yicha)

Samarqand – 2024

Fan/modul kodi MANAGE06	O'quv yili 2024-2025	Semestr 7	Kreditlar 6
Fan/modul turi Majburiy	Ta'lim tili O'zbek		Haftadagi dars soatlari 4
1.	Fanning nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Mustaqil ta'lim (soat)
	Tashkiliy hulq	90	90
	Jami yuklama (soat)		
			180
	<p>I. Fanning mazmuni</p> <p>«Tashkiliy hulq» fani bakalavriatning kunduzgi 60411200- Menejment (tarmoqlar va sohalar bo'yicha) ta'lim yo'nalishlari talabalar uchun mo'ljallangan. Bu fan bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilotlarda mehnat jarayonida xodimlar o'rtasida vujudga keladigan hulq-atvor xususiyatlarini o'rganishga qaratilgan bo'lib, zamonaviy menejer turli ishlab chiqarish sharoitida har bir xodim, guruh bilan ishlash bo'yicha nafaqat keng nazariy bilimlarni bilish, balki amaliyotda uni tadbiq etish, turli vaziyatlarda samarali yechimga kelishni o'rgatadi. Dastur mazmuni tashkilotda xodimlarning xatti-harakatlari bilan bog'liq bilimlarni qamrab oladigan keng doiradagi muammolarni o'z ichiga olgan. «Tashkiliy hulq» fani "Menejmentga kirish", "Taym menejmenti", kabi fanlar, shuningdek, "Strategik menejment", "Iqtisodiyot nazariyasi", "Sifat menejmenti", "Operatsion menejment" fanlari bilan o'zaro uzviy bog'liqdir.</p> <p>«Tashkiliy hulq» fani talabalarda tashkiliy hulq va uni tashkil qilish, amalga oshirish, ilmiy tadqiqot usullari hamda ulardan foydalanish bo'yicha bilim va ko'nikmalarni shakllantiradi. Barcha amaliy iqtisodiy fanlar uchun umumiy bo'lgan bilim hosil qiladi. Shunga ko'ra, fanning ishlab chiqarishni tashkil qilish va boshqarishdagi o'zini muhim hisoblanadi.</p> <p>Fanning o'qitishdan maqsad - talabalarni tashkilotda xodimlar hulqi bilan bog'liq vaziyatlarni boshqarish bo'yicha ko'nikmalarni shakllantirishdan iborat.</p> <p>Fanning vazifasi - bozor iqtisodiyoti sharoitida «Tashkiliy hulq»ni takomillashtirishning asosiy shart-sharoitlari hamda usullarini aniqlash; hozirgi sharoitda tashkilot maqsadlari va xodimlar xulq-atvoridagi o'zaro aloqadorlikni o'rganish; boshqarish pog'onalari ish faoliyatida rasmiy va norasmiy guruhlar, shaxslararo munosabatlarni samarali tashkil etish; boshqarishni amalga oshirishda rahbar va xodim o'rtasidagi muloqot jarayonini takomillashtirish; Stress va nizolarni boshqarishda zamonaviy usullarni qo'llash; zamonaviy boshqarishning tashkiliy hulq taraqqiyotiga ta'sirini o'rganish.</p> <p>Fan bo'yicha talabalarining bilim, ko'nikma va malakalariga quyidagi talablar qo'yiladi. Talaba:</p> <p>- tashkilotda xodimlar hulqini belgilab beruvchi tamoyillar, qonun va qoidalarni bilishi kerak;</p>		
	<p>2.</p>		

	Internet manbalari:	
	15. www.lex.uz 16. www.ziyounet.uz .	
7.	Samarqand iqtisodiyot va servis instituti tomonidan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan	
8.	Fan/ modul uchun mas'ul: Nasiba Akbarjonovna Usmanova – SamISI, “Menjment” kafedrasida dotsent vazifasini bajaruvchisi, PhD.	
9.	Taqrizchilar: Turdibekov X.I. – TDIU, Samarqand filiali prorektori, i.f.n., dotsent. Eshpulatov Sh.A. – MCHJ “Creative tour” direktori.	

<p>- talaba xodimlar hulgini belgilab beruvchi tamoyillar va qonunlardan kelib chiqqan holda, amaliyotda xodimlar hatti-harakati bilan bog'liq masalalarni to'g'ri tahlil etish, xulosalar chiqarish va har bir vaziyatdan kelib chiqqan holda zarur yechimni tanlash, qo'llash ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak;</p> <p>- talaba mustaqil ravishda xodimlar hulgini tartibga solish bo'yicha qaror qabul qilish, xulosa chiqarish malakalariga ega bo'lishi kerak.</p> <p>«Tashkiliy hulg» fani bo'yicha talabalar avvalambor shaxs va guruhlar faoliyatining xususiyatlarini bilishlari, har bir xodimga vaziyatga mos yondasha olishlari zarur.</p> <p>II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)</p> <p>1-MODUL: TASHKILIY HULQ NAZARIYASI</p> <p>1-mavzu. Tashkiliy hulg fanining mohiyati</p> <p>Tashkiliy hulg tushunchasi va menejment nazariyasidagi o'ri. Tashkiliy hulg muammolari, tamoyillari va chegaraviy shartlari. Tashkiliy hulg tushunchasi mohiyati va alohida fan sifatida namoyon bo'lish sabablari. Tashkiliy hulg harakatga keltiruvchi asosiy kuchlar. Tashkiliy hulgda tadqiqot qilish usullari.</p> <p>2-mavzu. Tashkiliy hulg fanining modellari</p> <p>Tashkilotda vazifalarni bajarish qonuniyatlari. Shaxsiy hususiyatlar va harakteristikalar. Shaxsning hulg-atvorini belgilovchi asosiy nazariyalar. Tashkilot faoliyatida shaxs o'ri va uning harakteristikalar. Temperamentga asoslangan, Pavlovning o'rganishga asoslangan, Lombrozoning jinoyatchi shaxs nazariyalari.</p> <p>3-mavzu. Tashkilotda muloqot jarayoni</p> <p>Tashkilotlarda muloqot jarayoni. Kommunikatsiya tushunchasi. Muloqot turlari. Muloqot elementlari, jarayoni. Kommunikatsiya bilan vujudga keladigan muammolar. Kommunikatsiya tarmoqlari. Etik muloqot vositalari va ularni amalga oshiruvchi kanal.</p> <p>4-mavzu. Ijtimoiy tizim va tashkiliy madaniyat</p> <p>Ijtimoiy madaniyat haqida tushuncha. Status. Rol. Tashkiliy madaniyat tarkibiy qismlari. Tashkiliy madaniyatning shakllanishi va kuchli madaniyatga erishish yo'llari. Tashkiliy madaniyat hossalari va ularni yaratish tamoyillari. Tashkiliy madaniyatni belgilovchi me'yorlar, qoida va an'analari. Tashkiliy madaniyatning shakllanishida tashkilot bilan bog'liq afsonalar va qahramonlarning o'ri.</p> <p>2-MODUL: RAHBAR VA UNI BOSHQARUVDAGI O'RI</p> <p>5-Mavzu: Rahbar va uning boshqaruv uslublari</p> <p>Rahbar va uning tashkilot boshqaruvidagi roli. Rahbar va uning turlari. Rahbar va uni boshqaruv uslublari. Rahbarlarning psixologik portretlari va ularning boshqaruvdagi ta'siri. Rahbar faoliyatiga ta'sir qiluvchi omillar. Rahbarlarning boshqaruv stili va ularning xususiyatlari. Rahbarlarning jamoalarni boshqara olish qobiliyati.</p> <p>6-Mavzu: Hokimiyat va rahbarlarning boshqaruvdagi ishtiroki</p>		

Hokimiyat tushunchasi va uning xususiyatlari. Vakolat tushunchasi. Vakolatning klassifikatsiyasi. Vakolat berish va boshqaruvda ishtirok etish. Imkoniyatlarni kengaytirish va boshqaruvda ishtirok etish asoslari. Boshqaruvda ishtirok etish mexanizmi. Boshqaruv ishtiroki dasturlari. Menajmentda ishtirok etish bo'yicha ba'zi fikrlar. Vakolatlarni taqsimlash bilan bog'liq muammolar.

7-Mavzu: Tashkilotda yulboshchilik. Rahbarning boshqaruv sikli

Liderlik tushunchasi va xususiyatlari. Menejer va lider o'rtasidagi farq. Yo'l boshchilik va uni tarqatish usullari. Yo'l boshchilikka bo'lgan asosiy yondashuvlar. Vaqt resurslarini boshqarish. Rahbarning yulboshchilik funksiyasi. Rahbarning boshqarish sikli. Boshqarish konsepsiyasi xaqida tushuncha.

3-MODUL: SHAXS VA TASHKILOT

8-Mavzu: Tashkilotda xodimlarning munosabatlari

Xodim tushunchasi va uning tashkilotdagi roli. Xodim va tashkilot munosabatidagi ta'sir etuvchi omillar. Tashkilot xodimlarining munosabati. Xodimlarning munosabatlarining tabiati. Ishdan qoniqish darajasini o'rganish. Tadqiqotni loyihalash va o'tkazish. Xodimlarning munosabatini o'zgartirish.

9-Mavzu: Shaxs va tashkilot o'rtasidagi munosabatda paydo bo'ladigan muammolar

Shaxs tushunchasi. Shaxsning tashkilot bilan munosabati tushunchasi. Munosabatlarda paydo bo'ladigan ziddiyatlar. O'zaro munosabatlarda yuzaga keladigan muammolar tashkilotlar va jismoniy shaxslar o'rtasida. Tashkilotning qonuniy ta'sir doiralari. Maxfiylik huquqi. Intizomiy jazo choralari. Mehnat hayoti sifati. Tashkilot oldidagi shaxsiy javobgarlik.

10-Mavzu: Shaxslararo munosabatlar huluqi

Shaxslararo xulq-atvor. Ishonchli xatti-harakatlar. Tranzaksiya tahlili. Hokimiyat va tashkiliy siyosat muammolari. Hamkorlik va vazifalar balansi va psixologik shartlar. Tashkilotlardagi ijtimoiy muhitni tahlil qilish tamoyillari va uni shakllantirish. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modellashtirish. Rahbarning ishtiroqlari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish.

4-MODUL: MOTIVATSIYA VA RAG'BATLANTIRISHLAR

XODIMLARNI FAOLİYATGA UNDASH.

11-Mavzu: Motivatsiya nazariyalari

Motivatsiya tushunchalari va turlari. Motivlashtirish modellari. Xodimlarning ehtiyojlarini o'rganish asosida ularni faoliyatga undash imkoniyatlari. Inson ehtiyojlarini va maqsadlarini belgilash. Motivlashtirishning asosiy nazariyalari. Maslurning ehtiyojlar piramidasi. Kutish va tenglik nazariyalari. Gersbergning ikki omillilik nazariyalari.

12-Mavzu: Mehnat natijalarini baholash va mukofotlash

Pul – xodimlarni mukofotlashning asosiy vositasi sifatida. Pulning tashkilotdagi ijtimoiy va iqtisodiy mohiyati. Xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hissasi asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari. Faoliyat natijalariga ko'ra attestatsiyadan o'tkazish. Iqtisodiy rag'batlantirish tizimi. Ish haqi va ustamalar, boshqaruvda ishtirok etish,

- tashkilotda xodimlar huluqini belgilab beruvchi tamoyillar, qonun va qoidalarni bilishi;
- talaba xodimlar huluqini belgilab beruvchi tamoyillar va qonunlardan kelib chiqqan holda, amaliyotda xodimlar hatti-harakati bilan bog'liq masalalarni to'g'ri tahlil etish, xulosalar chiqarish va har bir vaziyatdan kelib chiqqan holda zarur yechimni tanlash, qo'llash ko'nikmalariga ega bo'lishi;
- talaba mustaqil ravishda xodimlar huluqini tartibga solish bo'yicha qaror qabul qilish, xulosa chiqarish; tashkiliy huluq fani bo'yicha talabalar avvalambor shaxs va guruhlar faoliyatining xususiyatlarini bilishlari, har bir xodimga vaziyatga mos yondashish olish malakalariga ega bo'lishi.

VII. Ta'lim texnologiyalari va metodlari

- ma'ruzalalar;
- interfaol keys-stadialar;
- esse, tezis va maqolalar yozish;
- seminar va treninglar (mantiqiy fikrlash, tezkor savol-javoblar);
- loyiha ishi bajarish;
- guruhlarda ishlash;
- taqdimotlar qilish;
- individual loyihalar va loyihalar tahlili;
- turli darajadagi testlarni yechish;
- jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.

VIII. Kreditlarni olish uchun talablar:

Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'la o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish va joriy, oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha test yoki yozma ishini topshirish.

Asosiy va qo'shimcha o'quv adabiyotlar hamda axborot manbaalari

Asosiy adabiyotlar:

1. John W. Newstrom, K.n.V. Davis Organizational behavior. Human behavior in the workplace. 2000.
2. Usmanova N.A., Tashkiliy huluq o'quv qo'llanma. SamSI., 2023 yil.
3. Usmanova N.A., Tashkiliy huluq fanidan masalalar to'plami. SamSI., 2023 yil.
4. Yo'ldoshev N.K., Boltaboyev M.R., Toshxodjayev M.M. Tashkiliy huluq. Darslik. -T: TDIU, 2017.
5. Yulchiyev R. Tashkiliy tarbiya: qo'llanma. -T: Tafakkur bo'stoni, 2012.
6. Nazarov M. Boshqaruv huluqi. O'quv qo'llanma. -T: TDIU, 2010.

Qo'shimcha adabiyotlar:

9. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qa'tiy tartib – intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2016-yil yakunlari va 2017-yil istiqbollariga bag'ishlangan majlisidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining nutqi // Xalq so'zi gazetasi. 2017-yil 16-yanvar.

<p>31. Xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hissasi asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari.</p> <p>32. Faoliyat natijalariga ko'ra attestatsiyadan o'tkazish.</p> <p>33. Attestatsiya xodim faoliyatini baholashning asosiy vositasi sifatida.</p> <p>34. Tashkilotda formal guruhlar tuzish va ularning faoliyatini boshqarish soxasi.</p> <p>35. Guruhlarni tartibga solish buyicha rahbar harakatlari.</p> <p>36. Guruhning shakllanish bosqichlari. Guruh me'yorlari va qoidalar.</p> <p>37. Jamoa yaratishning tashkilotdagi xususiyatlari. Jamoalarning shakllanish bosqichlari.</p> <p>38. Jamoalarni takomillashtirish va faoliyatini yanada yaxshilash.</p> <p>39. Tashkilotda o'zgarishlar zarurati va ularni amalga oshirish tartibi.</p> <p>40. O'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish sabablari va ularni bartaraf qilish.</p> <p>41. Xodimlarning o'zgarishlarga turlicha munosabatda bulish sabablari.</p> <p>42. Innovatsion boshqaruv xususiyatlari.</p> <p>43. Yollanma xodimlarda ruhiy zo'riqish hollari. Vazifa va topshiriqlarni bajarishda stress sabablari.</p> <p>44. Xodimlarga ruhiy konsultatsiya berish va uning turlari.</p> <p>45. To'qnashuv turlari va ularning kelib chiqish sabablari. To'qnashuvlarni hal qilish usullari.</p> <p>46. Tashkilot munosabatlarida to'qnashuvlarning vujudga kelish bosqichlari va ularni boshqarishning strategik va taktik usullari.</p> <p>47. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modellashtirish. Rahbarning ishtiyoblari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish.</p> <p>48. Tashkiliy hulkda moslashuvchan ish grafiklari.</p> <p>49. Turli davlatlarning ijtimoiy, xududiy, etnik, siyosiy va iqtisodiy hususiyatlarini hisobga olgan holda madaniy moslashish.</p> <p>50. Turli millat vakillari o'rtasidagi aloqa.</p> <p>51. Milliy moslashuv to'siqlari bilan bog'liq muammolarni yechish yo'llari.</p> <p>52. Milliy stereotiplar bilan bog'liq muammolar.</p> <p>53. Tashkiliy hulk fanining taraqqiy etish hususiyatlari.</p> <p>54. Tashkiliy hulk fanining istiqboldagi rivojlanish yo'nalishlari va vazifalari.</p> <p>Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan loyiha ishi, esse, tezis yoki ilmiy maqola yozish, referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi.</p> <p style="text-align: center;">V. Fan bo'yicha kurs ishi (loyihasi)</p> <p>Ushbu fandan kurs ishi o'quv rejada rejalashtirilmagan.</p> <p>VI. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar)</p> <p>Fanni o'zlashtirish natijasida talabalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tashkiliy hulk muammolari, tamoyillari va chegaraviy shartlari, tashkiliy hulk tushunchasi mohiyati va alohida fan sifatida namoyon bo'lish sabablari, tashkiliy hulkni harakatga keltiruvchi asosiy kuchlar, tashkiliy hulkdagi tadqiqot qilish usullari, xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hissasi asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari haqida tasavvurga ega bo'lishi; 	<p>3.</p>
--	------------------

<p>ijtimoiy quvvatlash. Attestatsiya xodim faoliyatini baholashning asosiy vositasi sifatida.</p> <p style="text-align: center;">5-MODUL: GURUH HULQI</p> <p>13-mavzu: Tashkilotda guruhlar hulkini shakllantirish</p> <p>Guruh hulk tushunchasi va turlari. Guruhlarni tashkiliy jihatlari. Kichik kasbiy guruhlar faoliyatining xususiyatlari. Tashkilotda formal guruhlar tuzish va ularning faoliyatini boshqarish soxasi. Guruhlarni tartibga solish buyicha rahbar harakatlari. Rasmiy va norasmiy guruhlar. Guruhning shakllanish bosqichlari. Guruh me'yorlari va qoidalar.</p> <p style="text-align: center;">14-mavzu: Jamoalar va ularni yaratilishi</p> <p>Jamoa tushunchasi. Jamoa bo'lib ishlashning xususiyatlari. Jamoada ishlash. Jamoani to'g'ri tashkil qilish. Jamoa faoliyatining tashkiliy bog'liqligi. Jamoalar turlari. Jamoa yaratishning tashkilotdagi xususiyatlari. Jamoalarning shakllanish bosqichlari. Jamoalarni takomillashtirish va faoliyatini yanada yaxshilash.</p> <p style="text-align: center;">6-MODUL: TASHKILOTDAGI O'ZGARISHLAR VA ULARNING OQIBATLARINI BOSHQARISH</p> <p>15-mavzu: Tashkilotdagi o'zgarishlar. Yangiliklarni boshqarish</p> <p>Tashkilotdagi o'zgarishlar va ularning turlari. Tashkilotda o'zgarishlar zarurati va ularni amalga oshirish tartibi. O'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish sabablari va ularni bartaraf qilish. Xodimlarning o'zgarishlarga turlicha munosabatda bulish sabablari. Innovatsion boshqaruv xususiyatlari. Yangiliklarni boshqarishda rahbarning asosiy harakatlari.</p> <p style="text-align: center;">16-mavzu: Stress va ruhiy konsultatsiya</p> <p>Yollanma xodimlarda ruhiy zo'riqish hollari. Vazifa va topshiriqlarni bajarishda stress sabablari. Xodimlarga ruhiy konsultatsiya berish va uning turlari. Xodim faoliyati davomida ro'y beradigan ruhiy zo'riqish va asbuzarliklarning tabiatini o'rganish asosida stress oqibatlarini kamaytirish, ruhiy konsultatsiya berish. Rasmiy, norasmiy va hamkorlikka asoslangan konsultatsiyalarning mohiyati.</p> <p style="text-align: center;">17-mavzu: To'qnashuv va muzokaralar</p> <p>To'qnashuv turlari va ularning kelib chiqish sabablari. To'qnashuvlarni hal qilish usullari. Nizolarning konstruktiv va destruktiv oqibatlari. Samarali muzokaralar olib borish tartibi. Tashkilot munosabatlarida to'qnashuvlarning vujudga kelish bosqichlari va ularni boshqarishning strategik va taktik usullari.</p> <p style="text-align: center;">18-mavzu: Tashkilotlarni taxlil qilish va tuzish</p> <p>Hamkorlik va vazifalar balansi va psixologik shartlar. Tashkilotlardagi ijtimoiy muhitni tahlil qilish tamoyillari va uni shakllantirish. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modellashtirish. Rahbarning ishtiyoblari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish. Vakolatlarni taqsimlash bilan bog'liq muammolar.</p> <p style="text-align: center;">7-MODUL: TASHKILIY HULQNING YANGI JIHATLARI</p> <p>19-mavzu: Turli milliy madaniyatlarda tashkiliy hulk xususiyatlari</p> <p>Ko'pmillatli hususiyatlarga ega jarayonlarni boshqarish. Turli davlatlarning ijtimoiy, xududiy, etnik, siyosiy va iqtisodiy hususiyatlarini</p>	<p style="text-align: center;">5</p>
--	--------------------------------------

<p>hisobga olgan holda madaniy moslashish. Xalqaro ishchi kuchini boshqarish. Turli millat vakillari o'rtasidagi aloqa. Milliy moslashuv to'siqlari bilan bog'liq muammolarni yechish yo'llari. Milliy stereotiplar bilan bog'liq muammolar.</p> <p>20-mavzu. Tashkiliy hulkning kelajakdagi holati</p> <p>Tashkiliy hulk fanining taraqqiy etish hususiyatlari. Tashkiliy hulk fanining istiqboldagi rivojlanish yo'nalishlari va vazifalari. Tashkiliy hulkda moslashuvchan ish grafiklari. Yuqori tartibdagi ehtiyojlar ahamiyatining oshib borishi. Tashkiliy hulk faniga qo'yiladigan cheklanishlar. Tashkiliy hulk fanining kelajakdagi holati.</p> <p>III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar</p> <p>Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:</p> <p>1-MODUL: TASHKILIY HULQ NAZARIYASI</p> <p>1-mavzu. Tashkiliy hulk fanining mohiyati.</p> <p>2-mavzu. Tashkiliy hulk fanining modellari.</p> <p>3-mavzu. Tashkilotda muloqot jarayoni.</p> <p>4-mavzu. Ijtimoiy tizim va tashkiliy madaniyat.</p> <p>2-MODUL: RAHBAR VA UNI BOSHQARUVDAGI O'RNI</p> <p>5-Mavzu: Rahbar va uni boshqaruv uslublari.</p> <p>6-Mavzu: Hokimiyat va rahbarlarning boshqaruvdagi ishtiroki.</p> <p>7-Mavzu: Tashkilotda yulboshchilik. Rahbarning boshqaruv sikli.</p> <p>3-MODUL: SHAXS VA TASHKILOT</p> <p>8-Mavzu: Tashkilotda xodimlarning munosabatlari.</p> <p>9-Mavzu: Shaxs va tashkilot o'rtasidagi munosabatda paydo bo'ladigan muammolar.</p> <p>10-Mavzu: Shaxslararo munosabatlar hulqi.</p> <p>4-MODUL: MOTIVATSIYA VA RAG'BATLANTIRISHLAR. XODIMLARNI FAOLLYATGA UNDASH.</p> <p>11-Mavzu: Motivatsiya nazariyalari.</p> <p>12-Mavzu: Mehnat natijalarini baholash va mukofotlash.</p> <p>5-MODUL: GURUH HULQI</p> <p>13-mavzu: Tashkilotda guruhlar hulqini shakllantirish.</p> <p>14-mavzu: Jamoalar va ulami yaratilishi.</p> <p>6-MODUL: TASHKILOTDAGI O'ZGARISHLAR VA ULARNING OQIBATLARINI BOSHQARISH</p> <p>15-mavzu: Tashkilotdagi o'zgarishlar. Yangiliklarni boshqarish.</p> <p>16-mavzu: Stress va ruhiy konsultatsiya.</p> <p>17-mavzu: To'qnashuv va muzokaralar.</p> <p>18-mavzu: Tashkilotlarni taxlil qilish va tuzish.</p> <p>7-MODUL: TASHKILIY HULQNING YANGI JIHATLARI</p> <p>19-mavzu: Turli milliy madaniyatlarda tashkiliy hulk xususiyatlari.</p> <p>20-mavzu. Tashkiliy hulkning kelajakdagi holati.</p> <p>Amaliy mashg'ulotlar multimedia qurilmalari bilan jihozlangan auditoriyada bir akademik guruhga bir professor-o'qituvchi tomonidan o'tkaziladi. Mashg'ulotlarda faol va interaktiv usullar yordamida, mavzularga</p>	<p>mos pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llaniladi. Amaliy mashg'ulot uchun "Tashkiliy hulk" fanidan masalalar to'plami mavjud.</p> <p>IV. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar</p> <p>Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:</p> <p>1. Tashkiliy hulkdagi tadqiqot qilish usullari.</p> <p>2. Tashkilotda vazifalarni bajarish qonuniyatlari.</p> <p>3. Shaxsning hulk-atvorini belgilovchi asosiy nazariyalar.</p> <p>4. Tashkilot faoliyatida shaxs o'rni va uning harakteristikalari.</p> <p>5. Temperamentga asoslangan hamda Pavlovning qarashlarini o'rganishga asoslangan Lombrozoning jinoyatchi shaxs nazariyalari.</p> <p>6. Kommunikatsiya bilan vujudga keladigan muammolar.</p> <p>7. Kommunikatsiya tarmoqlari. Etiket muloqot vositalari va ularni amalga oshiruvchi kanal.</p> <p>8. Ijtimoiy madaniyat haqida tushuncha. Status. Rol.</p> <p>9. Tashkiliy madaniyatning shakllanishi va kuchli madaniyatga erishish yullari. Tashkiliy madaniyat hossalari va ularni yaratish tamoyillari.</p> <p>10. Tashkiliy madaniyatni belgilovchi me'yorlar, qoida va an'analor.</p> <p>11. Tashkiliy madaniyatning shakllanishida tashkilot bilan bog'liq afsonalar va qahramonlarning o'rni.</p> <p>12. Rahbarlarning psixologik portretlari va ularning boshqaruvdagi ta'siri.</p> <p>13. Rahbarlarning jamoalarni boshqara olish qobiliyati.</p> <p>14. Vakolat berish va boshqaruvda ishtirok etish.</p> <p>15. Imkoniyatlarni kengaytirish va boshqaruvda ishtirok etish asoslari.</p> <p>16. Yo'l boshchilikka bo'lgan asosiy yondashuvlar.</p> <p>17. Vaqt resurslarini boshqarish. Rahbarning yulboshchilik funksiyasi</p> <p>18. Tashkilot xodimlarning munosabatlari. Xodimlarning munosabatlarining tabiati. Ishdan qoniqish darajasini o'rganish.</p> <p>19. Tadqiqotni loyihalash va o'tkazish. Xodimlarning munosabatini o'zgartirish.</p> <p>20. O'zaro munosabatlarda yuzaga keladigan muammolar tashkilotlar va jismoniy shaxslar o'rtasida.</p> <p>21. Tashkilotning qonuniy ta'sir doiralari.</p> <p>22. Maxfiylik huquqi. Intizomiy jazo choralari.</p> <p>23. Mehnat hayoti sifati. Tashkilot oldidagi shaxsiy javobgarlik.</p> <p>24. Hokimiyat va tashkiliy siyosat muammolari. Hamkorlik va vazifalar balans va psixologik shartlar.</p> <p>25. Tashkilotlardagi ijtimoiy muhitni tahlil qilish tamoyillari va uni shakllantirish.</p> <p>26. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modeldashirish.</p> <p>27. Rahbarning ishtiyoqlari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish.</p> <p>28. Xodimlarning ehtiyojlarini o'rganish asosida ularni faoliyatga undash imkoniyatlari.</p> <p>29. Inson ehtiyojlari va maqsadlarni belgilash. Motivlashtirishning asosiy nazariyalari.</p> <p>30. Pulning tashkilotdagi ijtimoiy va iqtisodiy mohiyati.</p>
---	---